

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Jurusan Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

SOFIA AGHNI PRATIWI
1505160180

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnys yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SIBZA AGHNE PRATIWI
N P M : 1905140180
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

(MURVIANA KOTO, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Dr. JUSSEZEN, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(R. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Nama : SOFIA AGHNI PRATIWI
NPM : 1505160180
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
1/02 2019	Draft Skripsi Dikemana	X	
5/02 2019	Perbaiki Hasil Penemuan	R	
8/02 2019	Perbaiki Pembahasan (Jurnal)	R	
13/02 2019	Perbaiki Kesimpulan & Saran	R	
22/02 2019	Perbaiki Daftar Pustaka	R	
28/02 2019	Perbaiki ABSTRAK	X	
1/03 2019	Acce sedang saya lanjutkan	X	

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

SOFIA AGHNI PRATIWI NPM 1505160180. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

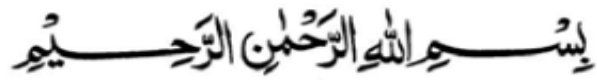
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 172 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 63 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Drs. Zakaria Ansori dan Ibunda Cut Nurhayati dan adik-adik penulis Sania Wulandari dan Moh. Rafli Zain yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini .
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal

pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.

9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak Nasrin, AKS. Ibu Rochie Linda MH, S.Sos, Ibu Kartika Wahyuni dan Ibu Ika Agustina Siahaan selaku staff kasubag Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan segala informasi dan data riset di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

11. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini, Aulia Nurjannah, Mitha Maharani, Inez Denia Salvira, Fitri Pramitasari dan Rani Anggraini.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2019
Penulis

SOFIA AGHNI PRATIWI
NPM: 1505160180

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
c. Indikator Kepemimpinan	18
3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Teori Motivasi Kerja.....	22

c. Indikator Motivasi Kerja.....	27
4. Disiplin Kerja.....	29
a. Pengertian Disiplin Kerja	29
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin.....	31
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin	32
d. Indikator Disiplin	36
B. Kerangka Konseptual.....	36
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	36
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	37
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	38
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	39
C. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	42
B. Defenisi Operasional.....	42
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
2. Identitas Responden	54
3. Persentase Jawaban Responden	55
4. Model Regresi	62
a. Regeresi Linier Berganda.....	62
b. Uji Asumsi Klasik	63
c. Pengujian Hipotesis.....	67
d. Koefisien Determinasi (R-Square).....	72
B. Pembahasan.....	73

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	74
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III- 1 Indikator Kinerja	42
Tabel III- 2 Indikator Lingkungan Kerja.....	43
Tabel III- 3 Indikator Motivasi Kerja.....	43
Tabel III- 4 Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel III- 5 Skedul Penelitian.....	44
Tabel III- 6 Jumlah Populasi	45
Tabel III- 7 Penentuan Strata Sampel.....	45
Tabel III- 8 Skala Likert	46
Tabel III- 9 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel III- 10 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel IV- 1 Jenis Kelamin	54
Tabel IV- 2 Kriteria Jawaban Responden.....	55
Tabel IV- 3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel IV- 4 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ...	56
Tabel IV- 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	58
Tabel IV- 6 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel IV- 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV- 8 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel IV- 9 Hasil Uji Statistik (Uji t)	68

Tabel IV- 10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel IV- 11 Hasil Uji Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II- 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
Gambar II- 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
Gambar II- 3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
Gambar II- 4 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar IV- 1 Hasil Uji Normalitas	64
Gambar IV- 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2013, hal. 170).

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja (Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad, 2013, hal. 49).

Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan

untuk memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu sama lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati, 2012, hal. 40). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa nyaman berada di ruangan kerja dan merasa semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013, hal.115). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja

dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan kerja atau prosedur kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2010, hal. 290). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (Hasibuan, 2011, hal. 193).

Ada permasalahan berikatan dengan lingkungan kerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang diketahui berdasarkan observasi awal yaitu kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan seperti kesalahan memberikan laporan keuangan khususnya SPJ pegawai yang salah input, sehingga harus melakukan revisi. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara masih dirasa terlalu banyak,

terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan SDM para pegawai dan lain-lain.

Selain itu terdapat masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti kurangnya ventilasi sirkulasi udara di ruangan sehingga udara terasa kurang segar. Permasalahan berkaitan motivasi adalah rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal bekerja, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan lebih dan kurangnya pegawai untuk mengarahkan dan menunjukan kecakapan kerja serta potensinya, sehingga berdampak pada cara kerja pegawai yang kurang baik seperti adanya beberapa pegawai yang tidak berada di dalam kantor pada saat jam bekerja. Permasalahan mendasar yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Dinas Sosial yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain adanya beberapa pegawai yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, selain itu masih sering ditemui pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dinilai kurang baik, dilihat dari kesalahan memberikan laporan keuangan khususnya SPJ pegawai yang salah input, sehingga harus melakukan revisi.
2. Adanya beberapa ruangan yang kurang memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruang tersebut kurang baik, dan belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian.
3. Rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal bekerja, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan lebih dan kurangnya pegawai untuk mengerahkan dan menunjukan kecakapan kerja serta potensinya.
4. Masih sering ditemui pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja, motivasi

kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
- d. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis :

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis :

- 1) Bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara khususnya, untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan kantor, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu yang berhubungan dengan upaya meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Wibowo (2010, hal. 2) menyatakan:

Kinerja adalah tentang melakukan pekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Riani (2011, hal. 97) menyatakan: “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Bernardin dan Russel dalam Tika (2011, hal. 121) menyatakan: “Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.” Sedangkan menurut Rivai (2015, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Riani (2011, hal. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelami, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.
- 2) Variabel Situasional
Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
 - b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal. 75)

unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

Menurut Robbins (2011, hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu.

- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berikut ini penjelasan dari mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2011, hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2012, hal. 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2011, hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Robbins (2011, hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

(1) Fasilitas alat kerja

Seseorang pegawai atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

(2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

(3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2011, hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2011, hal. 159) dan Sedarmayanti (2011, hal. 28) tentang lingkungan kerja

diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2010, hal. 286).

Wayne dalam Sunyoto (2012, hal. 11) motivasi kerja adalah: “suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya: rasa lapar, haus dan dahaga”. Sutrisno (2013, hal.115) menyatakan motivasi kerja adalah: “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Mangkuprawira (2010, hal. 55) menyatakan bahwa: “motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Teori Motivasi Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2013, hal. 129) antara lain:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan

mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- (2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- (3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- (4) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- (1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

(2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

(3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

(1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

(2) Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

(1) *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.

(2) *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

(3) *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- (1) Malas dan tidak suka bekerja.
- (2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- (3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- (4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- (1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- (2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- (3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- (4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013, hal. 153) dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- (1) Teori ini menekankan imbalan.
- (2) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pegawai pada imbalan yang diterima.
- (3) Teori ini menyangkut harapan pegawai mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2010, hal. 243) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach/nilai kebutuhan rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Menurut Mengkunegara (2013, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari penilaian motivasi adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Newstrom dalam Wibowo (2010, hal. 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagemet*
- 2) *Commitment*
- 3) *Satisfaction*
- 4) *Turnover*

Adapun penjelasan indikator motivasi diatas adalah:

- 1) *Engagemet.*

Engagemen merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

- 2) *Commitment.*

Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

- 3) *Satisfaction.*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

- 4) *Turnover.*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu organisasi juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010, hal. 290) menyatakan bahwa "disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Siagian (2011, hal. 305) :

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawailain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya Rivai (2015, hal. 444) menyatakan Disiplin adalah:

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan

digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

\ Menurut Rivai (2015, hal. 444) disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Penjelasan dari keempat perspektif yang menyangkut disiplin kerja tersebut adalah:

1) Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.

2) Korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.

3) Hak-hak individual

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.

4) Utilitarian

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memper-kenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2013, hal. 92)

tujuan utama disiplin adalah:

Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengakapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Bejo Siswanto (2015, hal. 292) Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Siagian (2011, hal. 305) disiplin memiliki manfaat:

Mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran

Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, dalam melakukan hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Singodimedjo

dalam Sutrisno (2013, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan dekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Siswanto (2015, hal. 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Adapun penjelasan dari faktor-faktor disiplin adalah:

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011, hal. 213) diantaranya:

- 1) Ketaatan waktu
Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Ketaatan proses kerja
Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan hasil kerja.
Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja.
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

B. Kerangka Konseptual

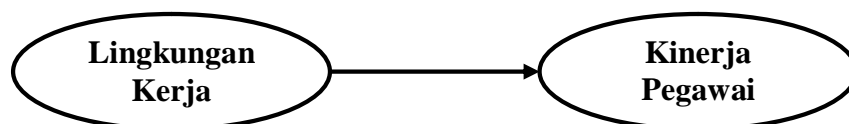
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman

dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan). Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.”



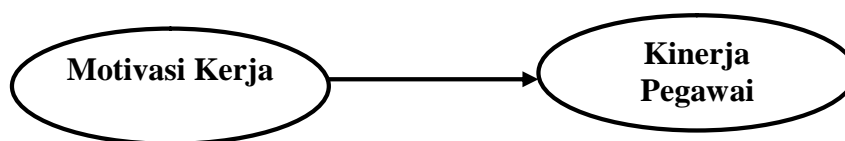
Gambar II-1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Wulan, 2013; Kusuma, 2013; Jufrizen ,2017)



Gambar II-2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

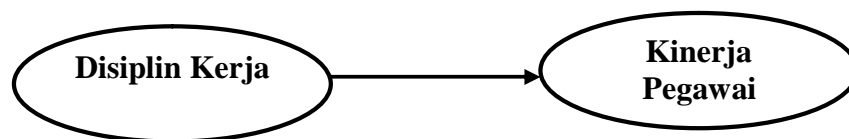
Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya.

Hasibuan (2011, hal. 193) menyatakan: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena

semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Jufrizen (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mariana Kristiyanti dan Lisda (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan: ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Sedangkan Andri Helmi M (2010) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Kelas C Kab. Ciamis



Gambar II-3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja

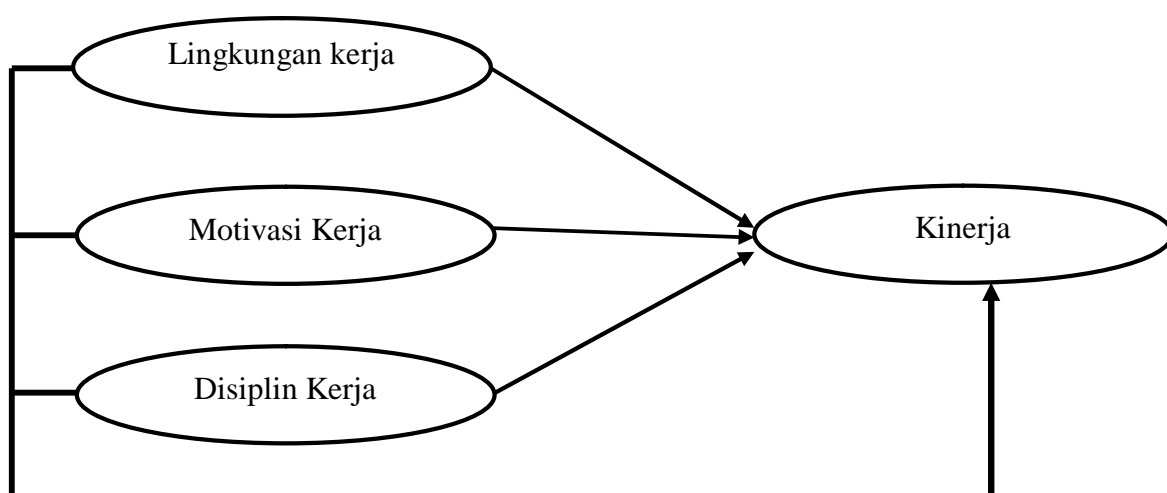
Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Hasil penelitian Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan

Surabaya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula dengan lingkungan kerja yang bagus mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial

Provinsi Sumatera Utara.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2012, hal. 55).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Lingkungan kerja (X_1) adalah semua keadaan yang disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja adalah :

Tabel III-2. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Suasana Kerja	1,2
2	Hubungan dengan rekan kerja	3,4
3	Tersedianya fasilitas kerja,	5,6
4	Penerangan,	7,8
5	Sirkulasi udara,	9,10
6	Kebisingan,	11,12
7	Bau tidak sedap,	13,14
8	Keamanan	15,16

Sumber : Nitisemito (2011, hal. 159) dan Sedarmayanti (2011, hal. 28)

3. Motivasi kerja (Variabel Bebas X_2)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Indikator motivasi kerja adalah:

Tabel III-3. Indikator Motivasi kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Kerja Keras	1,2
2	Orientasi Masa Depan	3,4
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	5,6
4	Orientasi Tugas	7,8
5	Usaha untuk Maju	9,10
6	Ketekunan	11,12
7	Rekan kerja yang dipilih	13,14
8	Pemanfaatan Waktu	15,16

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.111)

4. Disiplin kerja (Variabel Bebas X_3)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan pekerjaan yang berlaku disekitarnya. Indikator disiplin kerja adalah:

Tabel III-4. Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Sumber : Agustini (2011, hal.73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Jalan Sampul No. 138 Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-5. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Des '18				Jan '19				Peb '19				Mrt '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Pembuatan Proposal		■	■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Revisi						■										
6	Riset							■	■								
7	Pengumpulan Data									■	■						
8	Pengolahan Data											■	■				
9	Bimbingan Skripsi													■	■		
10	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara berjumlah 172 orang.

Tabel III-6. Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sekretariat	38
2	Penanganan Fakir Miskin	25
3	Perlindungan dan Jaminan Sosial	35
4	Rehabilitasi Sosial	41
5	Pemberdayaan Sosial	29
6	Kelompok Fungsional/Staf Khusus	4
Jumlah		172

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi.” Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2011, hal. 108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{172}{1 + 172 (0,1)^2} = 63,24 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III-7. Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	38 orang	$\frac{63}{172} \times 38 = 14 \text{ orang}$
2	Penanganan Fakir Miskin	25 orang	$\frac{63}{172} \times 25 = 9 \text{ orang}$

3	Perlindungan dan Jaminan Sosial	35 orang	$\frac{63}{172} \times 35 = 13$ orang
4	Rehabilitasi Sosial	41 orang	$\frac{63}{172} \times 41 = 15$ orang
5	Pemberdayaan Sosial	29 orang	$\frac{63}{172} \times 29 = 11$ orang
6	Kelompok Fungsional/Staf Khusus	4 orang	$\frac{63}{172} \times 4 = 2$ orang
Jumlah		172 orang	63 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-8. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
 $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiyono (2012, hal. 183), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III-9. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.272	$0.031 < 0,05$	Valid
	Y2	0.527	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y3	0.467	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y4	0.591	$0.030 < 0,05$	Valid
	Y5	0.617	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y6	0.627	$0.027 < 0,05$	Valid
	Y7	0.298	$0.018 < 0,05$	Valid
	Y8	0.300	$0.017 < 0,05$	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.794	$0.000 < 0,05$	Valid
	X2	0.436	$0.000 < 0,05$	Valid
	X3	0.649	$0.000 < 0,05$	Valid
	X4	0.391	$0.002 < 0,05$	Valid
	X5	0.341	$0.006 < 0,05$	Valid
	X6	0.812	$0.000 < 0,05$	Valid
	X7	0.766	$0.000 < 0,05$	Valid
	X8	0.350	$0.007 < 0,05$	Valid
	X9	0.328	$0.010 < 0,05$	Valid
	X10	0.804	$0.000 < 0,05$	Valid
	X11	0.400	$0.001 < 0,05$	Valid

	X12	0.361	0.004 < 0,05	Valid
	X13	0.752	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.436	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.510	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.679	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.683	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X1	0.643	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.561	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.672	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.346	0.005 < 0,05	Valid
	X5	0.708	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.695	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.265	0.036 < 0,05	Valid
	X9	0.643	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.532	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2013, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus

Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir
 s_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-10. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.749	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.814		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.923		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.456		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur dan uraian tugas.

3. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan–pertanyaan kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa pegawai dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2012, hal. 221)

- Y = Kinerja
- a = Harga Y bila X_1 , dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah koefisien regresi
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Motivasi kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- ϵ = *error of term*

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data

berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/ tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $-t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik F (Uji F).

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h	=	F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
R^2	=	Koefisien Korelasi ganda
k	=	Jumlah variabel independen
n	=	Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a : $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2012, hal. 370})$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 63 pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	41	65,1	65,1	65,1
	PEREMPUAN	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 41 (65.1%) orang laki-laki dan 22 (34.9%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV-2. Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	20,6	20,6	20,6
	S1	31	49,2	49,2	69,8
	S2	12	19,0	19,0	88,9
	S3	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 13 (20,6%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan SMA, 31 (49.2%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S1, 12 (19%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S2, dan 7 (11.1%) orang pegawai berlatar belakang pendidikan S3. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV-3. Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	8	12,7	12,7	12,7
	2-3 TAHUN	7	11,1	11,1	23,8
	4-5 TAHUN	24	38,1	38,1	61,9
	6-7 TAHUN	17	27,0	27,0	88,9
	LEBIH DARI 8 TAHUN	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (12,7%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1 tahun, 7 (11,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, 24 (38,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun, 172 (27%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 6-7 tahun, dan 7 (11,1%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV-5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	28,6	36	57,1	7	11,1	2	3,2	0	0	63	100
2	24	38,1	29	46,0	7	11,1	3	4,8	0	0	63	100
3	24	38,1	32	50,8	7	11,1	0	0	0	0	63	100
4	19	30,2	33	52,4	6	9,5	5	7,9	0	0	63	100
5	21	31,7	29	46,0	9	14,3	5	7,9	0	0	63	100
6	21	33,3	26	41,3	11	17,5	5	7,9	0	0	63	100
7	41	65,1	9	14,3	12	19,0	0	0	1	1,6	63	100
8	32	50,8	11	17,5	10	15,9	10	15,9	0	0	63	100

Sumber : SPSS 24.00

- 1) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%
- 2) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46%
- 3) Jawaban Responden Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,8%
- 4) Jawaban Responden Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%
- 5) Jawaban Responden Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46%
- 6) Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,3%

- 7) Jawaban Responden Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain
mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,1%
- 8) Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya
mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,8%

b. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel IV-6. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
2	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
3	15	23,8	10	15,9	21	33,3	10	15,9	7	11,1	63	100
4	17	27,0	19	30,2	16	25,4	9	14,3	2	3,2	63	100
5	18	28,6	4	6,3	16	25,4	14	22,2	11	17,5	63	100
6	24	38,1	14	22,2	17	27,0	3	4,8	5	7,9	63	100
7	26	41,3	14	22,2	16	25,4	2	3,2	5	7,9	63	100
8	21	33,3	23	36,5	7	11,1	9	14,3	3	4,8	63	100
9	18	28,6	4	6,3	18	28,6	13	20,6	10	15,9	63	100
10	24	38,1	14	22,2	17	27,0	5	7,9	3	4,8	63	100
11	12	19,0	3	4,8	19	32,2	19	32,2	10	15,9	63	100
12	25	39,7	8	12,7	19	32,2	7	11,1	4	6,3	63	100
13	30	47,6	11	17,5	14	22,2	2	3,2	6	9,5	63	100
14	10	15,9	4	6,3	19	32,2	18	28,6	12	19,0	63	100
15	30	47,6	10	15,9	15	23,8	2	3,2	6	9,5	63	100
16	41	65,1	8	12,7	13	20,6	0	0	1	1,6	63	100

Sumber : SPSS 24.00

- 1) Jawaban Responden Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai
menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas
responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%

- 2) Jawaban Responden Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 3) Jawaban Responden Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 33,3%
- 4) Jawaban Responden Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30,2%
- 5) Jawaban Responden Peralatan untuk bekerja di perusahaan lengkap/mutakhir mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 28,6%
- 6) Jawaban responden Fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 7) Jawaban Responden Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,3%
- 8) Jawaban responden Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,5%
- 9) Jawaban Responden Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 28,6%

- 10) Jawaban Responden Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 11) Jawaban Responden Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 32,2%
- 12) Jawaban Responden Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,7%
- 13) Jawaban Responden Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,6%
- 14) Jawaban responden Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 32,2%
- 15) Jawaban Responden Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,6%
- 16) Jawaban responden Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,1%

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel IV-7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
2	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
3	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
4	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
5	24	38,1	14	22,2	17	24	1	1,6	7	11,1	63	100
6	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
7	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
8	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
9	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
10	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
11	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	24	100
12	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	10	100
13	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
14	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100
15	24	38,1	14	22,2	17	27,0	1	1,6	7	11,1	63	100
16	10	15,9	4	6,3	19	30,2	18	28,6	12	19,0	63	100

Sumber : SPSS 24.00

- 1) Jawaban Responden Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 2) Jawaban Responden Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%

- 3) Jawaban Responden Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 4) Jawaban Responden Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 5) Jawaban Responden Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 6) Jawaban Responden Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas diri saya mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 7) Jawaban Responden Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 8) Jawaban Responden Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 9) Jawaban Responden Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 10) Jawaban Responden Tanggung jawab yang diberikan pada saya memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%

- 11) Jawaban Responden Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 12) Jawaban Responden Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 13) Jawaban Responden Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 14) Jawaban Responden Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%
- 15) Jawaban Responden Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,1%
- 16) Jawaban Responden Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,2%

d. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV-8. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	41,3	18	28,6	14	22,2	2	3,2	3	4,8	63	100
2	22	34,9	28	44,4	9	14,3	4	6,3	0	0	63	100
3	28	44,4	24	38,1	8	12,7	3	4,8	0	0	63	100
4	25	39,7	33	52,4	5	7,9	0	0	0	0	63	100
5	14	22,2	33	52,4	10	15,9	6	9,5	0	0	63	100
6	14	22,2	33	52,4	10	15,9	6	9,5	0	0	63	100
7	21	33,3	27	42,9	12	19,0	3	4,8	0	0	63	100
8	40	63,5	8	12,7	13	20,6	0	0	2	3,2	63	100
9	26	41,3	18	28,6	14	22,2	2	3,2	3	4,8	63	100
10	13	20,6	36	57,1	10	15,9	4	6,3	0	0	63	100

Sumber : SPSS 24.00

- 1) Jawaban Responden Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya
mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,3%
- 2) Jawaban Responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor
mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,4%
- 3) Jawaban Responden Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah
ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,4%
- 4) Jawaban Responden Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas
mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%
- 5) Jawaban Responden saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja
yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%
- 6) Jawaban responden saya selalu bersikap dan bertindak laku sopan
kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%
- 7) Jawaban Responden Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-
malasan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu
sebesar 42,9%

- 8) Jawaban responden Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,5%
- 9) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,3%
- 10) Jawaban Responden Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,1%

4. Model Regresi

e. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV-9. Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,776	3,466		7,437	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,209	,078	,688	2,681	,009
	MOTIVASI KERJA	,170	,058	,759	2,953	,005
	DISIPLIN KERJA	,252	,070	,401	3,615	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|---------------------|----------|
| 1) Konstanta | = 25,776 |
| 2) Lingkungan Kerja | = 0,209 |
| 3) Motivasi Kerja | = 0,170 |
| 4) Disiplin Kerja | = 0,252 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 25,776 + 0,209_1 + 0,170_2 + 0,252_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 25,776 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,209 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,209 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,170 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,170 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,252 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,252 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

f. Uji asumsi klasik

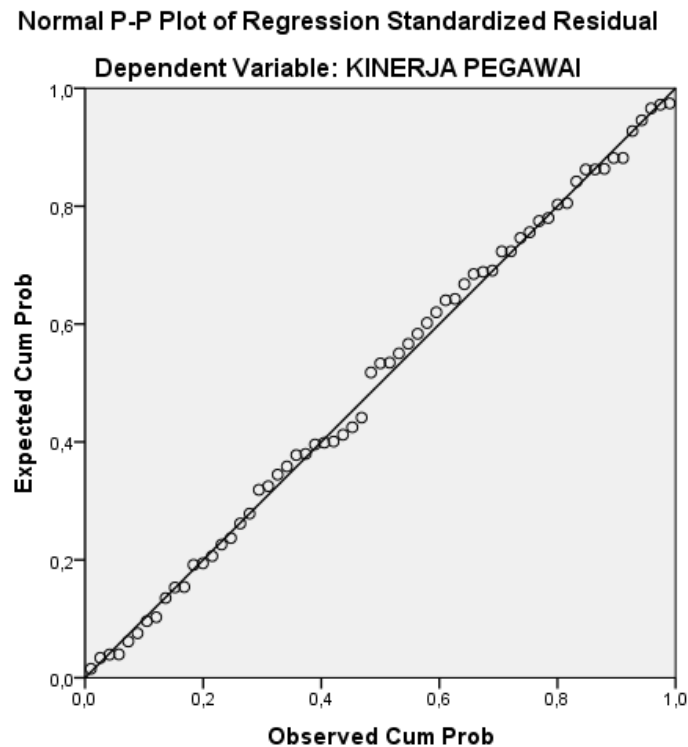
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Dilihat dari gambar IV-1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel terikat (Y) dan variabel bebasnya (X1, X2 dan X3) memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel IV-10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	,185	5,405
	MOTIVASI KERJA	,185	5,419
	DISIPLIN KERJA	,989	1,011

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV-10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 5.405, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 5.149 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1.011. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,185, motivasi kerja (X_2) sebesar 0.185 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,989. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang

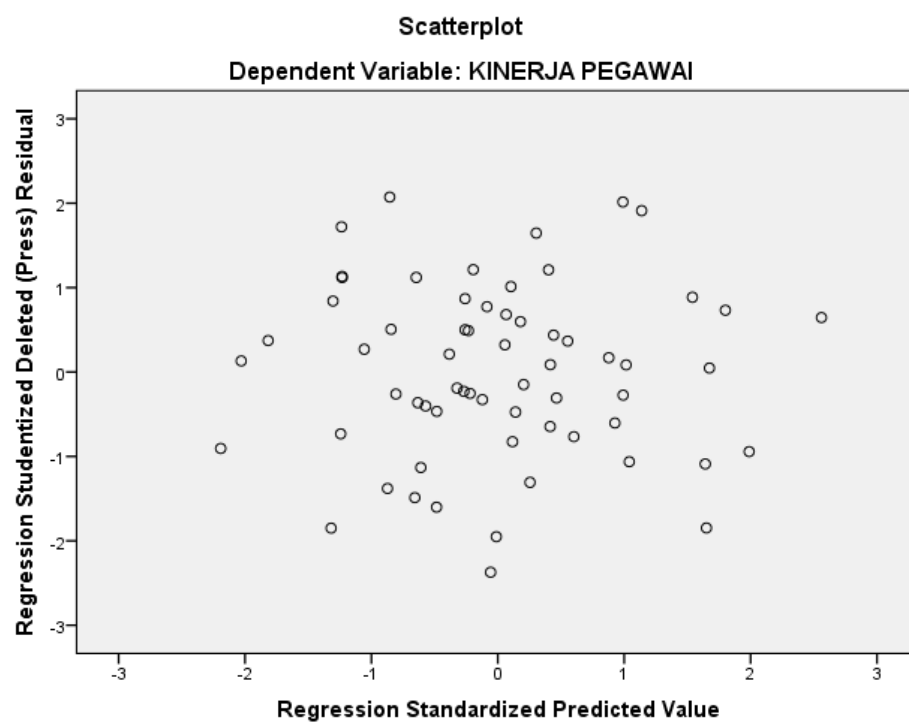
dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*.

Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV-2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV-2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat

dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

g. Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV-11. Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,776	3,466		7,437	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,209	,078	,688	2,681	,009
	MOTIVASI KERJA	,170	,058	,759	2,953	,005
	DISIPLIN KERJA	,252	,070	,401	3,615	,001
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 2,681 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = $n-2$ ($63 - 2 = 61$), di peroleh t tabel 1,999. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,681 $>$ t tabel = 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,009 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,009 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang

signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi kerja sebesar 2,953 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($63 - 2 = 61$), di peroleh t tabel 1,999. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 2,953 $>$ t tabel = 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 3,615 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($63 - 2 = 61$), di peroleh t tabel 1,999. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X3 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 dan Y, didalam hal ini t hitung = 3,615 $>$ t tabel = 1,999. Ini berarti

terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV-12. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,094	3	58,365	7,675	,000 ^b
	Residual	448,652	59	7,604		
	Total	623,746	62			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV-12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 7,675, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1, X_2 dan X_3 dengan Y .
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1, X_2 dan X_3 dengan Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV-12 diatas diperoleh f hitung untuk variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 7,675 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($63-3-1=59$), di peroleh f tabel 3,15. Jika f hitung $> f$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika f hitung $< f$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y , didalam hal ini f hitung = 7,675 $> f$ tabel = 3,15. Ini berarti pengaruh positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provisi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provisi Sumatera Utara

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu

dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV-13. Hasil Uji Determinasi.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,244	2,75758
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,530 atau 53% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,281 yang berarti 28,1% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 71,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,244 yang berarti 24,4% kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 75,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.75758 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 2,681 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,009 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Artinya ketika lingkungan kerja dapat mendukung kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja otomatis pegawai akan merasa nyaman dan tenang dan akan menjadikan produktivitas dalam kerjanya meningkat, hal ini berarti kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika lingkungan kerja mendukung.

Menurut Basuki dan Susilowati (2012, hal. 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang”. Kasmawati (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,953 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,005 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Artinya ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para pegawai baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan, secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan

pekerjaan yang lebih baik demi mencapai cita-cita atau keinginan yang di harapkannya.

Sutrisno (2013, hal.115) menyatakan motivasi kerja adalah: “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Wulan (2011) yang menyimpulkan bahwa: motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.” Selanjutnya hasil penelitian Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,615 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Artinya ketika para pegawai mampu mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan merealisasikannya agar menjadi disiplin dalam bekerja, otomatis kinerja pegawai akan meningkat. Seperti selalu hadir saat bekerja, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pulang sesuai jam yang sudah ditentukan hal ini secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2011, hal. 305) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawaitersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawailain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kristiyanti dan Lisda (2009) yang menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Sedangkan Andri Helmi M (2010) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Kelas C Kab. Ciamis.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 7,675 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) menyimpulkan bahwa: “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan seharusnya menyiapkan lingkungan yang aman, nyaman dan tenang guna mendukung kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi kepada para pegawai agar pegawai merasa di perhatikan dan akan menjadikannya sebagai penyemangat dalam bekerja.
3. Adanya karyawan yang kurang taat harusnya diberikan sanksi dan di berikan pengarahan untuk menjadikan kinerjanya menjadi lebih baik di masa yang akan datang
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Agusani Fauzia (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Madenatera
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 3-7.
- Alex S. Nitisemito (2011). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Andri Helmi M (2010) *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Studi Penelitian terhadap Perawat RSUD Kelas C Kab. Ciamis*
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2013). *Produktivitas Kerja Karyawan*. ED 4, Yogyakarta : Liberti.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31-47.
- Bejo Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husein Umar (2011)
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama Semarang : BP-Universitas Diponegoro

- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Pegawai Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jufrizen (2017) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen* , 1(1), 27-34.
- Jufrizen (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018*.
- Kristiyanti, Mariana dan Rahmasari, Lisda .2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Njonja Meneer Semarang)*. Laporan Penelitian. Semarang : UNAKI.
- Kusuma Arta Adi, *Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira (2009), *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moh. Pabundu Tika (2011), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riani Asri Laksmi (2011), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana. (2012). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

Sunyoto (2012) *Teori, Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo (2010) *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : SOFIA AGHNI PRATIWI
NPM : 1505160180
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2018
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

2351AFF490099215

6000
ENAM RIBURUPIAH

SOFIA AGHNI PRATIWI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : SOFIA AGHNI PRATIWI
N.P.M : 1505160180
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.